

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2022-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la experiencia laboral en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos
b) Sobre la obligatoriedad de la colegiatura y habilitación profesional para acceder al empleo público

Referencia : Oficio N° 000186-2022/IN/OGRH

I. Objeto de la consulta:

Mediante el documento de la referencia, el Director General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio del Interior realiza a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿La experiencia general se computa desde que se acredita la colegiatura en colegio profesional, o desde la fecha de obtención del grado de bachiller o egreso?
- b) ¿Existe alguna excepción respecto al cómputo de la experiencia del personal que ejerce la labor de periodismo con colegiatura?

II. Análisis:**Competencias de SERVIR**

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Delimitación de la consulta

- 2.4 De lo anterior, se colige que no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica emitir pronunciamiento sobre la situación concreta descrita en el documento de la referencia. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar en cada caso en concreto.

Sobre la experiencia laboral en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

- 2.5 La Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH¹, "*Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación de Perfiles de Puestos - MPP*", tiene como objetivo establecer las normas técnicas y procedimientos de observancia obligatoria sobre el proceso de Diseño de Puestos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que comprende los lineamientos que las entidades públicas deben seguir para la elaboración, aprobación y modificación del Manual de Perfiles de Puestos, cuando se encuentran en proceso de tránsito al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), así como la elaboración y la aprobación de los perfiles de puestos para regímenes laborales diferentes al régimen de la LSC.
- 2.6 El artículo 10 de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH prescribe que: "*En los casos en que por norma con rango de ley, reglamentaria u otra emitida por algún ente rector, se establezcan determinadas funciones, requisitos o aspectos generales para puestos específicos, éstos aspectos deberán ser acogidos para la elaboración del perfil de puesto y aplicar la metodología correspondiente establecida en el Anexo N° 1 o en el Anexo N° 2 de la presente Directiva, debiendo hacer referencia a la norma utilizada.*"

De tal forma que corresponde remitirnos al Anexo N° 1 - "Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" y al Anexo N° 2 - "Guía metodológica para la elaboración del Manual de Perfiles de Puestos - MPP, aplicable al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" aprobados mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 313-2017-SERVIR/PE publicado en el diario oficial El Peruano el 26 de enero de 2018.

- 2.7 El Anexo N° 1 que contiene la "*Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*" prevé en relación a los requisitos de experiencia lo siguiente:

"Requisitos de experiencia"

Analice la misión y funciones principales del puesto para establecer los requisitos de experiencia general y específica para ocupar dicho puesto:

- ***Experiencia general:*** *Indique el tiempo total de experiencia laboral que se necesita, ya sea en el sector público y/o privado, considerando:*
(...)

¹ Aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 312-2017-SERVIR/PE.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

- **Experiencia específica:** *Indique la experiencia que se exige para el puesto, asociada a tres (03) elementos: la función y/o materia del puesto, si debe o no estar asociada al sector público y si se requiere algún nivel específico del puesto. La experiencia específica forma parte de la experiencia general, por lo que no debe ser mayor a esta.*

Los campos requeridos en la experiencia específica son:

A. Indique el tiempo de experiencia específica requerida para el puesto; ya sea en un puesto similar y/o en puestos con funciones equivalentes. Cabe indicar que la experiencia en funciones equivalentes es aquella equiparable en las funciones que se desarrollan en el puesto; sean por similitud de la función y/o materia del puesto, responsabilidad en personal, entre otros aspectos equivalentes.

B. En base a la parte A. sobre experiencia en el puesto, indique cuanto tiempo de esa experiencia es necesaria que se haya desarrollado en el sector público.

C. Señale únicamente la experiencia en el nivel mínimo requerido para el puesto; sea como Practicante Profesional, Auxiliar o Asistente, Analista, Especialista, Supervisor o Coordinador, Jefe de Área o Departamento y Gerente o Director. Cuando no se requiera un nivel mínimo de puesto, deberá dejarse en blanco (...)."

2.8 De lo mencionado, se desprende que la experiencia general es aquella que se contabiliza del total de años de experiencia laboral (sea en el sector público o privado), debiendo de considerarse la formación académico o profesional si es que el puesto lo requiere, en este supuesto se tomará en cuenta desde el momento en el cual egresó sea en el instituto o en la universidad².

2.9 Cabe indicar que, también se considera como experiencia laboral las prácticas preprofesionales y profesionales conforme a lo establecido en el artículo 3 de la Ley N° 31396³.

Sobre la obligatoriedad de la colegiatura y habilitación profesional para acceder al empleo público

2.10 Sobre el particular, es preciso remitirnos al [Informe Técnico N° 001168-2022-SERVIR-GPGSC](#) a través del cual se concluyó lo siguiente:

² Al respecto, mediante Informe Técnico N° 651-2015-SERVIR/GPGSC (disponible en: www.servir-gob.pe), se indicó que se considera como profesionales a los servidores con título profesional o académico reconocidos por Ley N° 30220, Ley Universitaria, lo que incluye a los servidores no titulados que han egresado de la universidad y/o bachilleres, por lo que, resultará válido que la experiencia que éstos desarrollen califiquen como experiencia profesional, criterio que también puede ser utilizado en los regímenes o formas de contratación de servicios de personal utilizados por las entidades públicas.

³ **Ley que reconoce las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el Decreto Legislativo 1401** "(...)"

Artículo 3. Reconocimiento de la práctica preprofesional y práctica profesional como experiencia laboral

3.1 *Las prácticas preprofesionales que realizan los estudiantes de educación superior universitaria y no universitaria en instituciones públicas o privadas por un periodo no menor de tres meses o hasta cuando el estudiante adquiera la condición de egresado, son reconocidas como experiencia laboral para su desempeño en la actividad pública y privada.*

3.2 *Las prácticas profesionales que realizan los egresados de educación superior universitaria y no universitaria en instituciones públicas o privadas por un periodo de hasta un máximo de veinticuatro meses son reconocidas como experiencia laboral para su desempeño en la actividad pública y privada.*

3.3 *Las prácticas preprofesionales y continuidad como prácticas profesionales, que realizan los estudiantes de educación superior universitaria y no universitaria en la misma institución pública o privada por un periodo no menor de tres meses, son reconocidas de manera acumulativa como experiencia laboral para su desempeño en la actividad pública y privada."*



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

- “3.1. De acuerdo al marco jurídico que regula las relaciones con el Estado, no se establecen requerimientos relacionados a la necesidad de contar con colegiatura o habilitación profesional, indistintamente de los regímenes laborales bajo los cuales se encuentren amparados los servidores civiles; del mismo modo, y de manera particular, serán las entidades quienes en la evaluación específica de sus puestos determinarán la necesidad de contar con colegiatura y habilitación profesional para el acceso a un determinado cargo.
- 3.2. El profesional al momento de incorporarse a la estructura organizacional de una entidad pública adquiere la calidad de servidor civil, por lo que en atención de un criterio de especificidad para regular situaciones jurídicas, corresponde la regulación de su prestación de servicios a las disposiciones en materia laboral.
- 3.3. Corresponderá a las entidades de la Administración pública analizar, para cada puesto en particular y en base a la naturaleza de las funciones que desempeña, y establecer si se requiere que su ocupante cuente con colegiatura y habilitación de su colegio profesional respectivo. Dicho análisis se verá reflejado en sus instrumentos de gestión interna (Manual de Organización y Funciones – MOF o Manual de Perfiles de Puestos – MPP) o, en su defecto, el Perfil del Puesto, según corresponda.”

2.11 En ese sentido, en atención a las consultas planteadas, nos remitimos al citado informe técnico, el cual ratificamos en todos sus extremos.

III. Conclusiones

3.1 De acuerdo a la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH, la experiencia general es aquella que se contabiliza del total de años de experiencia laboral (sea en el sector público o privado), debiendo de considerarse la formación académico o profesional si es que el puesto lo requiere, en este supuesto se tomará en cuenta desde el momento en el cual egreso sea en el instituto o en la universidad.

También se considera como experiencia laboral las prácticas preprofesionales y profesionales conforme a lo establecido en el artículo 3 de la Ley N° 31396.

3.2 Respecto a la colegiatura y habilitación profesional para acceder al empleo público, nos remitimos al [Informe Técnico N° 001168-2022-SERVIR-GPGSC](#), el cual ratificamos en todos sus extremos.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/kah

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: GJ7RWLS